



production
d'eaux embouteillées

boissons
rafraîchissantes
sans alcool

bières

Enjeux & priorités

Accord de branche
sur la formation
professionnelle



Introduction

Le **14 février 2005**, fédérations professionnelles et syndicats de salariés du secteur de la production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et bières ont signé ensemble un **accord sur la formation professionnelle**.

Aux yeux des partenaires sociaux, la formation professionnelle est en effet un **outil déterminant d'anticipation et d'accompagnement** des changements, tant pour les salariés que pour les entreprises. Elle est le meilleur moyen de développer des connaissances, des compétences et des savoir-faire qui permettront aux salariés de s'adapter aux évolutions technologiques, structurelles et organisationnelles, par le biais de la qualification.

En s'inscrivant dans une politique active de l'emploi, la formation professionnelle est aussi l'une des conditions de la modernisation et de la pérennité des entreprises.

L'accord du 14 février 2005 définit les **priorités**, les **dispositifs** existants et les **moyens** dévolus à la formation professionnelle, à travers **5 objectifs** principaux.

5 objectifs qui sont recensés et décryptés dans les pages de cette brochure, pour vous permettre de mieux cerner les enjeux de la branche en matière de formation professionnelle.

Sommaire

Objectif 1	> Rendre le salarié acteur de son parcours professionnel ...	3
Objectif 2	> Favoriser l'acquisition de qualifications	4
Objectif 3	> Développer les compétences tout au long de la vie	6
Objectif 4	> Garantir l'égalité d'accès à la formation	8
Objectif 5	> Assurer le développement de la formation professionnelle ..	8
Les priorités de la formation professionnelle	9
Les acteurs de la formation professionnelle	10
En savoir plus	11

Objectif 1

Rendre le salarié acteur de son parcours professionnel

Grâce aux entretiens professionnels, aux actions de bilan de compétences et à la validation des acquis de l'expérience, chaque salarié doit être en mesure d'**élaborer** et de **mettre en œuvre un projet professionnel**.

Ce projet à long-terme doit non seulement tenir compte des besoins en qualification de l'entreprise, mais aussi des ambitions du salarié quant au développement de ses connaissances et aptitudes professionnelles.

Faire le point

Tout salarié peut prétendre à un **entretien professionnel** tous les deux ans. C'est l'occasion pour lui de faire le point sur ses aptitudes et de faire part à son employeur de ses souhaits en matière d'évolution dans l'entreprise. L'entretien professionnel permet de déterminer s'il faut ou non mettre en place de nouvelles actions de formation.

Le salarié est prévenu de la date de l'entretien au moins deux semaines à l'avance et doit disposer des éléments d'information suffisants pour s'y préparer.

À l'issue de l'entretien, un compte-rendu est rédigé pour l'entreprise et le salarié.

Identifier ses atouts

Pour favoriser la mobilité interne et externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier les connaissances et compétences qu'il a acquises par la formation ou par l'expérience.

Le **passport formation** a été instauré dans cet objectif.

Le **passport formation** est un document personnel qui contient les déclarations rédigées par son titulaire sur ses diplômes et titres, ses expériences professionnelles, les formations suivies, etc.

Faire reconnaître ses compétences

La **validation des acquis de l'expérience** (VAE) permet au salarié d'obtenir une certification en justifiant d'au moins trois ans d'activité en rapport avec la certification visée.

Par la VAE, le salarié peut acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle (enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles - RNCP), ou un **certificat de qualification professionnelle** (CQP).

Pour faciliter les démarches de VAE, les salariés bénéficient de 3 jours rémunérés pour préparer leur examen, leur entretien et leur dossier.

Construire son projet professionnel

Sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise, tout salarié peut bénéficier d'un **bilan de compétences** afin de mieux définir son projet professionnel et ses besoins en formation.

Le bilan de compétences est mis en œuvre en dehors du temps de travail.

Sa prise en charge financière est assurée en priorité dans le cadre du CIF ou du DIF.

Objectif 2

Favoriser l'acquisition de qualifications

Pour les signataires de l'accord du 14 février 2005, la formation professionnelle doit permettre aux salariés et aux jeunes désireux de rejoindre le secteur d'obtenir une qualification en adéquation avec les besoins des entreprises, et de la branche en général.

Former les talents de demain

Le **contrat de professionnalisation** favorise l'**insertion** ou la **réinsertion professionnelle**. Grâce au système de l'alternance, il permet en effet d'acquérir une qualification, mais aussi de nouer ou renouer un contact avec un environnement professionnel.

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux **jeunes de 16 à 25 ans** révolus ainsi qu'aux **demandeurs d'emplois âgés de 26 ans ou plus**.

Il peut être à durée déterminée ou indéterminée, l'action de professionnalisation étant quant à elle d'une durée minimale de 6 à 12 mois.

L'employeur s'engage à fournir au salarié une activité en rapport avec la qualification visée.

Les qualifications établies par la CPNE ou par la convention collective, ou enregistrées au RNCP, sont toutes accessibles par le contrat de professionnalisation. Mais certaines donnent lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA :

- les CQP de la branche,
- les CAP, BEP, Bac Pro, BTS, CFG,
- les licences professionnelles.

Rémunération minimum perçue par les titulaires du contrat de professionnalisation

Moins de 26 ans	Plus de 26 ans	45 ans et plus
<p>Pendant la première moitié du CDD (ou de l'action de professionnalisation en cas de CDI) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 60% du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans, • 75% du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus. <p>Ces rémunérations sont majorées si le bénéficiaire détient un baccalauréat professionnel, un titre ou diplôme de même niveau :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 70% du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans, • 85% du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus. <p>Pendant la seconde moitié du CDD (ou de l'action de professionnalisation en cas d'un CDI) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 80% de la rémunération minimale conventionnelle d'entreprise (ou, à défaut, de branche) prévue pour le poste, sous réserve qu'elle soit au moins égale à 85% du SMIC. 	<p>La rémunération ne peut être inférieure au SMIC, ni à 90% de la rémunération conventionnelle prévue pour le poste.</p>	<p>Ils doivent percevoir la rémunération minimale conventionnelle prévue pour le poste.</p>

Développer les compétences des salariés en poste

La **période de professionnalisation** favorise le maintien des salariés dans l'emploi en leur permettant de se former en alternance dans un organisme de formation, tout en exerçant certaines activités dans l'entreprise. L'objectif est d'**obtenir une qualification** répondant aux besoins de l'entreprise, et plus largement du monde économique.

La période de professionnalisation est ouverte aux catégories de salariés suivantes :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions technologiques et organisationnelles, ou dont le métier risque de souffrir d'un manque de compétence ;
- les salariés ayant 3 années d'ancienneté et qui reprennent leur activité après une longue période d'absence (au moins 12 mois consécutifs) ;
- les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle (ou âgés d'au moins 45 ans) ayant au minimum un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou un congé parental ;
- les travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés.

La période de professionnalisation peut avoir lieu dans le cadre du **droit individuel à la formation** ou du **plan de formation**.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail.

Si les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation sont effectuées pendant le temps de travail, la rémunération du salarié est maintenue.

Favoriser l'intégration

Dans le cadre de leur activité en entreprise, les bénéficiaires des contrats et périodes de professionnalisation sont suivis par un **tuteur**. Fondé sur le volontariat, le tutorat a donc un rôle majeur dans l'intégration des nouveaux salariés.

Le tuteur est un **salarié qualifié de l'entreprise**, qui justifie d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans un domaine en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé, et qui fait preuve de qualités pédagogiques.

En liaison avec les différents services de l'entreprise, le tuteur est chargé de :

- **accueillir, informer et guider** les bénéficiaires des contrats et périodes de professionnalisation,
- **organiser** leur activité pour faciliter l'acquisition des savoir-faire,
- **assurer la liaison** avec les organismes chargés de l'enseignement et de l'accompagnement des salariés en alternance.

Il bénéficie d'une formation à l'exercice du tutorat et son entreprise doit tenir compte de ses nouvelles responsabilités dans l'organisation de son travail.



Objectif 3

Développer les compétences tout au long de la vie

Maîtrise des savoir-faire et perfectionnement des compétences sont les clés de l'adaptation, autant pour les entreprises que pour les salariés. C'est pourquoi les signataires de l'accord de formation se sont donnés pour objectif de développer l'accès des salariés à la formation dans le cadre du plan de formation, du congé individuel de formation et du droit individuel à la formation.

Former pour mieux anticiper

Dans la droite ligne des objectifs et priorités définis par la branche, le **plan de formation** permet d'**anticiper les effets des évolutions** technologiques et organisationnelles, en développant les compétences des salariés dans les domaines qui le nécessitent. Dépendent du plan de formation :

- les **actions d'adaptation à l'emploi**,
- les **actions de développement des compétences**.

Le plan de formation relève de la responsabilité de l'employeur. Ce dernier s'efforce de prendre en compte les demandes des salariés (ou de leurs représentants).

Perfectionner ses connaissances et aptitudes

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée et ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'un **droit individuel à la formation (DIF)** d'une durée de 20 heures par an.

Au 1^{er} janvier de chaque année, l'employeur se doit d'informer les salariés du nombre d'heures auquel s'élève leur DIF. Mais sa mise en œuvre relève de l'**initiative du salarié**, en accord avec son employeur.

Les **salariés en contrat à durée déterminée** peuvent également bénéficier du DIF, au prorata temporis, à condition de justifier de 4 mois, consécutifs ou non, de CDD au cours des 12 derniers mois dans l'entreprise.

C'est les **fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF)** dont relève l'entreprise qui assure alors la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due à ces salariés.

Dans le cadre du DIF, toute action destinée à améliorer l'**employabilité des salariés est considérée comme prioritaire** par les partenaires sociaux :

- les actions de développement des compétences des salariés,
- les actions de promotion,
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,
- les actions permettant d'obtenir une qualification.

Les actions de formation s'exercent en dehors du temps de travail, sauf s'il y a un accord d'entreprise ou un accord entre le salarié et l'employeur.

En cas de départ de l'entreprise...

- **En cas de licenciement**, sauf pour faute grave ou faute lourde, le salarié peut demander le bénéfice de son DIF. Dans ce cas, les droits acquis au titre du DIF financeront tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation.
- **En cas de démission**, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation, sous réserve que l'action de bilan de compétences, de VAE ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.
- **En cas de mutation** au sein d'entreprises appartenant à un même groupe, le DIF est transféré chez le nouvel employeur.
- En dehors de ces hypothèses, **le DIF n'est pas transférable.**

Se reconvertir

Le **congé individuel de formation** (CIF) a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative, **les actions de formation de son choix.**

Ce dispositif peut être utilisé par le salarié en vue d'une conversion ou reconversion, mais aussi dans un objectif de qualification.

Les CIF sont financés par le FONGECIF. C'est à ces organismes territoriaux paritaires interprofessionnels que les entreprises de la branche versent leur contribution obligatoire au titre du CIF.

Si, durant deux années consécutives, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur l'action de formation du DIF, le DIF peut s'exercer dans le cadre d'un CIF.



Objectif 4

Garantir l'égalité d'accès à la formation


Favoriser l'égalité d'accès à la formation professionnelle revient à favoriser l'égalité face à l'emploi. C'est pour cette raison que les signataires de l'accord du 14 février 2005 en ont fait une priorité.

Permettre aux femmes d'accéder à la formation

Les plans de formation mis en œuvre en entreprise doivent **permettre aux femmes de profiter des mêmes possibilités de promotion et de rémunération** que les hommes. Dans cette optique, les stages de formation sont de préférence organisés au plan local, afin que les salariés qui ont des difficultés à se déplacer en raison de leur situation familiale puissent y participer sans trop d'inconvénients. Lorsque les actions de formation sont organisées dans une localité différente de celle du lieu de travail, les entreprises prennent en charge les frais supportés par les stagiaires (hébergement, repas, transport).

Offrir les mêmes chances aux salariés des PME

Il apparaît notamment nécessaire de **développer l'information sur les dispositifs** de formation auprès des responsables, des représentants du personnel et des salariés des PME. Pour les entreprises employant moins de 10 salariés, des possibilités particulières de financement existent, en lien avec l'OPCA.



Objectif 5

Assurer le développement de la formation professionnelle

Pour assurer le développement de la formation professionnelle, la première étape est d'informer et d'accompagner les salariés dans leurs démarches.

Diffuser l'information

L'employeur a un rôle de veille. Il doit en effet s'assurer que les salariés ont les capacités pour occuper leur emploi, au regard de l'évolution des technologies et des organisations. Si ce n'est pas le cas, il peut proposer des formations.

L'employeur a aussi pour mission d'**informer les salariés sur leurs droits** et les dispositifs en vigueur, et de les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de leurs projets professionnels.

Valoriser les salariés formés

Après avoir dressé un bilan de la formation suivie, les entreprises s'engagent à **examiner en priorité** la candidature du salarié qui s'est formé pour acquérir les qualifications correspondantes à un poste, si ce poste est disponible dans l'entreprise.

Les priorités de la formation professionnelle dans le secteur des activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et bières

Les partenaires sociaux de la branche considèrent qu'il faut promouvoir le **développement** et le **perfectionnement permanent des connaissances**. C'est à cette condition que les salariés pourront s'adapter à leur environnement et aux évolutions technologiques.

Dans l'accord de branche du 14 février 2005, ils ont décrété comme prioritaires les spécialités de formation suivantes :

- technologies industrielles, fondamentales et de transformation, y compris les spécialités pluri-technologiques de transformation ;
- maintenance des équipements et travaux neufs ;
- transport, manutention, magasinage, logistique ;
- secrétariat, achat, activité commerciale, marketing ;
- finances, comptabilité, gestion juridique ;
- ressources humaines, management et gestion des entreprises ;
- préparation à l'exercice de la fonction tutorale ;
- bureautique, informatique de gestion ;
- informatique, traitement de l'information et réseaux ;
- communication et information ;
- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, conditions du travail et environnement, risques industriels ;
- alphabétisation ;
- recherche et développement, laboratoires ;
- sécurité environnementale, sécurité alimentaire et qualité des produits ;
- préservation de l'employabilité, notamment des premiers niveaux de qualification ;
- préservation de l'employabilité des seniors ;
- actions de formation favorisant le reclassement des salariés déclarés inaptes au poste de travail ou à certains travaux ;
- développement des compétences personnelles et professionnelles, des compétences linguistiques, des formations diplômantes et certifiantes ;
- le développement de la culture scientifique et technique.

Ces orientations et priorités peuvent évoluer. Elles sont régulièrement examinées par les partenaires sociaux, notamment en fonction des études et travaux d'observation conduits par l'**observatoire prospectif des métiers et des qualifications**.



Les acteurs de la formation professionnelle

L'entreprise

L'entreprise a un rôle majeur à jouer dans la formation professionnelle. Non seulement elle doit informer les salariés sur leurs droits, mais aussi les accompagner dans la définition de leur projet professionnel et leurs actions de formation. Dans l'accord de branche du 14 février 2005, les partenaires sociaux incitent les entreprises à **élaborer un programme pluriannuel de formation** qui tiennent à la fois compte des objectifs et priorités de la branche, des perspectives économiques et des évolutions du secteur.

Le comité d'entreprise

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés, est **consulté sur les orientations** de la formation professionnelle dans l'entreprise et sur les conditions de formation des apprentis et des contrats de professionnalisation. Le comité d'entreprise est également chargé de recueillir toutes les propositions des salariés visant à améliorer la formation professionnelle.

La commission de formation

La commission de la formation **participe à l'information des salariés** de l'entreprise et les aide à exprimer leurs besoins dans ce domaine.

La commission nationale paritaire interalimentaire

La commission nationale paritaire interalimentaire de l'emploi **élabore des listes d'actions de formation** à caractère professionnel, diffusées auprès des entreprises et des comités d'entreprise.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF)

La CPNEF est **chargée de suivre l'application de l'accord** de branche sur la formation professionnelle. Elle a un rôle d'impulsion puisqu'elle définit, complète et actualise les objectifs, priorités et actions de formation.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)

L'observatoire **examine les évolutions** - quantitatives et qualitatives - de l'emploi et des qualifications dans la branche. Il analyse ces données pour permettre aux entreprises de mieux anticiper ces changements grâce à des actions de formation adaptées.

L'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

L'OPCA désigné par les partenaires sociaux est l'AGEFAFORIA.

Les signataires de l'accord

La Fédération Nationale des Eaux Conditionnées et Embouteillées
La Chambre Syndicale des Eaux Minérales
Le Syndicat National des Boissons Rafraîchissantes
Le Syndicat des Eaux de Source
L'Association des Brasseurs de France

*La FGA-CFDT
La FGTA-FO
La FNASPS-CFTC
La FNAA-CFE-CGC*

Typologie des actions de formation

- les actions de lutte contre l'illettrisme et d'apprentissage de la langue française,
- les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle,
- les actions d'adaptation et de développement des compétences,
- les actions de promotion pour acquérir une qualification plus élevée,
- les actions de prévention pour les travailleurs dont l'emploi est menacé,
- les actions de conversion,
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,
- les actions de formation relatives à la radioprotection des personnes,
- les actions permettant de réaliser un bilan de compétences,
- les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience,
- les actions permettant d'acquérir une qualification,
- les actions relatives à l'amélioration du bien-être du salarié au travail.

Contributions obligatoires

Pour les entreprises d'au moins 10 salariés :

Contribution légale de 0,5 % des rémunérations au titre des contrats ou périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés :

Les entreprises concernées consacrent 0,55 % des rémunérations versées pendant l'année en cours au financement des actions de formation professionnelle.

Sur ces pourcentages, 0,15 % sera consacré aux contrats ou périodes de professionnalisation ou, au financement du DIF.

Lexique

Agefatoria association pour la gestion du fonds d'assurance formation des industries alimentaires

ANI accord national interprofessionnel

BEP brevet d'études professionnelles

BTS brevet technicien supérieur

CAP certificat d'aptitude professionnelle

CFG certificat de formation générale

CIF congé individuel de formation

CIF CDD congé individuel de formation pour les contrats à durée déterminée

CPNEF commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

CQP certificat de qualification professionnelle

DIF droit individuel à la formation

DIF CDD droit individuel à la formation pour les contrats à durée déterminée

FUP fonds unique de péréquation

OPCA organisme paritaire collecteur agréé

RNCP répertoire national des certifications professionnelles

VAE validation des acquis de l'expérience



COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION
des activités de production d'eaux embouteillées,
boissons rafraîchissantes sans alcool et bières

www.cpnef.info